

Studia Socialia Cracoviensia 9 (2017) nr 2 (17), s. 181–196

<http://dx.doi.org/10.15633/ssc.2463>

Ewa Jaglarz

*Akademia Ignatianum w Krakowie*

**PRACA I JEJ ZNACZENIE  
DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ.  
PRAWNY I SPOŁECZNY WYMIAR FUNKCJONOWANIA  
ZAWODOWEGO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ**

**Abstract**      Work and its importance for people with disabilities. Legal and social dimension of professional functioning of people with disabilities. The opportunity of work is of particular value for people with disabilities. The article briefly reviews definitions of work, its value for people, and people with disabilities, in particular, as it fosters the social and vocational rehabilitation. We aim at the meaning of work for people with disabilities, which is strictly connected with the issue of social arrangements, including the legal and organizational ones. Limited employment opportunities require special work conditions, which would encourage entrepreneurs, on the open and protected labor market, to employ people with disabilities, on the one hand, and those people to make an effort of becoming employees, on the other.

**Praca i jej znaczenie dla osób z niepełnosprawnością. Prawny i społeczny wymiar funkcjonowania zawodowego osób z niepełnosprawnością.** W prezentowanym artykule dokonano krótkiego przeglądu definicji pracy, wartości pracy dla człowieka, a w szczególności dla osób z niepełnosprawnością, gdyż sprzyja rehabilitacji społecznej i zawodowej. Dla osób z niepełnosprawnością praca stanowi szczególną wartość. W artykule przedstawiono problematykę znaczenia pracy dla osób dotkniętych niepełnosprawnością oraz wynikające z tego implikacje dla uwarunkowań środowiskowych w tym prawnych i organizacyjnych. Ograniczone możliwości zatrudnienia stwarzają konieczność tworzenia specjalnych warunków pracy będących zachętą dla pracodawców otwartego i chronionego rynku pracy. Stworzone warunki pomagają osobom z niepełnosprawnością w podjęciu pracy pomimo odczuwanych ograniczeń.

**Keywords** work, people with disabilities, law, employment  
praca, osoby z niepełnosprawnością, prawo, zatrudnienie

Praca w działalności człowieka zajmuje znaczną część życia, stanowiąc trud służący zaspokajaniu podstawowych potrzeb życia codziennego. Organizuje cykl codziennych zajęć i spełnia wiele rozmaitych funkcji. Powszechnie uznaną definicję pracy można wyrazić następująco: „Praca ludzka jest to celowe i zorganizowane działanie, w wyniku którego przekształca się rzeczywistość (przedmioty, materiały, wiadomości, informacje), celem uzyskania nowych dóbr (wartości), służących zaspokojeniu różnych potrzeb społeczeństwa. Polega ona na wykonywaniu określonych zadań, w wyniku których uzyskuje się te dobra”<sup>1</sup>. Pracę można zdefiniować także jako zajęcia wymagające wysiłku umysłowego i fizycznego, których celem jest wytwarzanie dóbr i świadczenie usług służących zaspokojeniu ludzkich potrzeb<sup>2</sup>. Jan Paweł II dostrzegł szerszą perspektywę wykonywania pracy – nie tylko jako źródło utrzymania, ale również jako:

- dobro człowieka,
- podstawę życia rodzinnego,
- pomnażanie dobra wspólnego<sup>3</sup>.

Praca jest też twórczym przekształcaniem świata zgodnie z własną wizją porządku. Jest to realizacja pewnego celu, który zmierza do zostawienia po sobie pewnego śladu w formie rzeczy, słowa, idei, kultury<sup>4</sup>.

W systemie społeczno-gospodarczym praca zawodowa spełnia istotne funkcje, jest czynnikiem tworzenia produktu społecznego, środkiem uzyskania dochodów z pracy, środkiem zaspokojenia społecznych aspiracji zawodowych. Można wymienić kilka następujących aspektów pracy zawodowej:

- Pieniądze. Praca stanowi główne źródło utrzymania. Przy braku dochodu mnożą się problemy życia codziennego.
- Poziom aktywności. Praca daje często okazję do nabycia i wykorzystywania umiejętności i zdolności. Stwarza strukturalne warunki, w których jednostka może dać upust swojej energii.
- Urozmaicenie. Praca pozwala wyjść z domu i zmienić otoczenie. Praca zawodowa pozwala odetchnąć od zajęć domowych.
- Struktura czasu. Dzień ludzi pracujących w pełnym wymiarze godzin jest z reguły zorganizowany ze względu na rytm pracy zawodowej. Nadaje codziennym zajęciom strukturę.

<sup>1</sup> T. Majewski, *Rehabilitacja i zatrudnienie osób niewidomych i słabo widzących*, Warszawa 2004, s. 23, T. Majewski, C. Miżejowski, W. Sobczak, *Gmina a niepełnosprawność. Podręcznik dla samorządów gminnych z zakresu aktywizacji zawodowej i rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2007, s. 39.

<sup>2</sup> A. Giddens, *Socjologia*, tłum. A. Szulżycka, Warszawa 2006, s. 397.

<sup>3</sup> Jan Paweł II, enc. *Laborem exercens*, 10.

<sup>4</sup> R. Ossowski, *Jakość życia – efektywne pełnienie ról rodzinnych i zawodowych*, w: *Człowiek niepełnosprawny. Rodzina i praca*, red. M. Kościelska, B. Aouil, Bydgoszcz 2004, s. 31.

- Kontakty społeczne. W środowisku zawodowym często zawiązują się przyjaźnie. Daje ono możliwość uczestniczenia we wspólnych zajęciach.
- Poczucie własnej tożsamości. Praca jest ceniona ze względu na związane z nią poczucie stabilnej tożsamości społecznej. Poczucie własnej wartości często wiąże się z ekonomicznym wkładem w utrzymanie gospodarstwa domowego<sup>5</sup>.

Korzyści z wykonywania pracy zawodowej w kwintesencjonalny sposób zestawiała Zofia Kawczyńska-Butrym, według której pracy przypisać można następujące znaczenia:

- Ekonomiczne, materialne, tworzenie dóbr (materialnych, niematerialnych), uzyskiwanie finansowych ekwiwalentów za pracę, stanowiących źródło dochodu, standardu życia i uzyskiwania (na różnym poziomie) satysfakcji materialnej;
- Emocjonalne, dające poczucie własnej wartości, poczucie bezpieczeństwa społecznego, świadomość i szanse rozwoju osobowego, rozwoju i wykorzystania własnych możliwości, zainteresowań i talentów, poczucie własnego znaczenia i sensu życia;
- Społeczne, ponieważ praca określa miejsce w strukturze społecznej, wyznacza pozycję społeczną, daje możliwość kontaktów społecznych (zawodowych, towarzyskich), jest czynnikiem integrującym, daje poczucie przynależności do konkretnego środowiska zawodowego, pracowniczego i lokalnego<sup>6</sup>.

Mimo obserwowanych korzyści płynących z pracy zawodowej stosunek do jej wykonywania może mieć charakter:

- instrumentalny, w którym akcentuje się ekonomiczne i społeczne skutki pracy,
- autoteliczny, gdzie pracę traktuje się jako wartość samą w sobie,
- punitivny, jako przykrą konieczność życiową<sup>7</sup>.

Spśród wielu aspektów opisujących pracę szczególny nacisk na te pozamaterialne przytacza Józef Szczurek, który dostrzega, iż praca w wymiarze ogólnym stanowi podstawę niezależności, daje poczucie własnej wartości i siłę do pokonywania niesprzyjających okoliczności. Poprzez pracę człowiek się odnajduje, sprawdza, z niej czerpie zadowolenie, odczucie społecznej przydatności<sup>8</sup>.

O tym, jaki mamy stosunek do pracy zawodowej, jak oceniamy przydatność bądź konieczność jej wykonywania, jak zachowujemy się w stosunku pracy według Safilios-Rothschilda decydują czynniki o charakterze społeczno-demograficznym (poziom wykształcenia, wiek, w jakim pojawiła się niepełnosprawność, płeć, sytuacja rodzinna i materialna), medycznym (stopień, rodzaj i czas trwania niepełnosprawności) psychologiczno-społecznym (reakcje i postawy środowiska pracy na niepełnosprawność, poziom aspiracji zawodowych, samoocena), zmienne zawodowe (sytuacja na rynku pracy, posiadane kwalifikacje zawodowe, hierarchia pracy zawodowej), osobowościowe (poziom inteligencji, motywacja do pracy, samokontrola, samokrytycyzm)<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> A. Giddens, *Socjologia*, dz. cyt., s. 396.

<sup>6</sup> Z. Kawczyńska-Butrym, *Koncepcja niwelowania indywidualnych barier w poszukiwaniu pracy przez osoby niepełnosprawne*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” (2006) 3–4 (7–8), s. 212.

<sup>7</sup> W. Kozek, *Praca w warunkach zmian rynkowych: wybrane zagadnienia*, Warszawa 1994, s. 31.

<sup>8</sup> J. Szczurek, *Ciemność przezwyjęta*, Warszawa 1975, s. 7.

<sup>9</sup> Za: M. Sokołowska, A. Ostrowska, *Socjologia kalektwa i rehabilitacji. Wybrane problemy*, Warszawa 1976, s. 89.

Postawy wobec pracy warunkowane są motywami, dla których ją podejmujemy, i jak twierdzi Halina Jastrzębska-Smolaga, postawy te kształtują nie jeden, ale kilka współwystępujących motywów. Mogą nimi być spodziewane korzyści materialne, społeczne walory pracy lub, jak zauważa autorka, możliwość samorealizacji i samoafirmacji człowieka<sup>10</sup>. Praca stanowi podstawowy czynnik rozwoju człowieka, w którym zostają stworzone warunki do doświadczania i przeżywania przez jednostkę siebie jako czynnego, realizującego się człowieka<sup>11</sup>. Jest czynnością społeczną i – jak z kolei stwierdza Henryk Januszek – wpływa na postawy, dążenia i zachowania jednostek i grup społecznych (np. podczas procesów pracy powstają wzorce osobowe dobrego pracownika)<sup>12</sup>. Praca stała się też w ostatnim czasie rodzajem instytucji społecznej, przez co staje się wyznacznikiem społecznego zakorzenienia człowieka, przy czym rodzaj i charakter wykonywanej pracy mówi wiele o człowieku. Praca jest nośnikiem informacji dotyczących zajmowanego miejsca w hierarchii społecznej, statusu materialnego, prestiżu społecznego<sup>13</sup>.

## 1. ZNACZENIE PRACY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Praca, jeśli przyjąć perspektywę indywidualną i jednostkową, może stanowić szczególnie ważny element życia jednostki. Dla wielu osób z niepełnosprawnością posiadanie pracy jawi się jako jedna z wyjątkowo cenionych wartości. Osoby z niepełnosprawnością tak przedstawiają znaczenie pracy: „praca daje mi poczucie własnej wartości”, „środki do utrzymania rodziny”, „możliwość bycia wśród ludzi”, „jest sensem życia”, „powoduje, że zapominam o problemach”, „praca umożliwia w miarę normalne funkcjonowanie”<sup>14</sup>.

Praca w istotny sposób decyduje o jakości życia. Praca zawodowa stanowi ważny wyznacznik jakości życia, przedstawia ona bowiem dużą wartość i znaczenie dla większości ludzi, zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnością<sup>15</sup>. Pojawiające się wymiary jakości życia – fizyczny i materialny dobrostan, umiejętności osobowe, możliwości niezależnego życia, rozwój osobowy, samostanowienie – są pochodną zatrudnienia. Wzrost autonomii osoby z niepełnosprawnością dzięki pracy zaspokaja jej potrzebę własnej wartości, jest pozytywnym składnikiem samooceny, jaką jest wiara w siebie<sup>16</sup>. Osoby z niepełnosprawnością pracujące zarobkowo zdecydowanie częściej niż niepracujący przejawiali wiarę w siebie, a sukces w życiu i realizację własnych planów postrzegają

<sup>10</sup> H. Jastrzębska-Smolaga, *Praca – pewność czy jej brak? Studium analizy faktów*, Warszawa 1994, s. 32–32.

<sup>11</sup> A. Krause, *Człowiek niepełnosprawny wobec przeobrażeń społecznych*, Kraków 2005, s. 152.

<sup>12</sup> H. Januszek, *Socjologia pracy jako nauka*, w: *Socjologia pracy*, red. H. Januszek, J. Sikora, Poznań 2000, s. 10–23.

<sup>13</sup> Zob. *Marginalność i procesy marginalizacji*, red. K. Frieske, P. Poławski, D. Zalewski, Warszawa 1999, s. 223–225.

<sup>14</sup> A. Nowak, *Bezrobocie wśród niepełnosprawnych*, Katowice 2002, s. 201.

<sup>15</sup> R. Smoleń, *Poczucie jakości życia i jego wybrane psychospołeczne korelaty u młodzieży z upośledzeniem umysłowym*, niepublikowana praca doktorska, KUL, Lublin 2004.

<sup>16</sup> H. Ochonczenko, *Potrzeba własnej wartości i jej rola w funkcjonowaniu osób niepełnosprawnych*, w: *Potrzeby osób niepełnosprawnych w warunkach globalnych przemian społeczno-gospodarczych*, t. 1, red. H. Ochonczenko, A. Nowicka, Kraków 2006, s. 63.

jako efekt ciężkiej pracy. Na uwagę zasługuje materialny aspekt pracy, który warunkuje możliwości korzystania z dóbr dostępnych ogółowi społeczeństwa i kształtuje środowisko, w jakim przychodzi żyć i mieszkać. Osoby z niepełnosprawnością podkreślają też, że praca jest potrzebna po to, by człowiek mógł rozwinąć swoje talenty, że otrzymywanie pieniędzy, na które się nie zapracowało, jest upokarzające, a ludzie, którzy nie pracują, stają się leniwi<sup>17</sup>.

Możliwy do osiągnięcia dobrostan będący wyznacznikiem jakości życia to kombinacja współwystępujących elementów: obiektywnie i subiektywnie ocenianego stanu fizycznego, materialnego, społecznego, produktywnego i emocjonalnego<sup>18</sup>. Pozbawienie możliwości wykonywania pracy i brak zatrudnienia jest szczególnie odczuwany przez osoby z niepełnosprawnością – jako fakt powodujący obniżenie poziomu życia. Niepełnosprawny bezrobotny w dwójnasób odczuwa wykluczenie społeczne, pogłębia się jego izolacja społeczna.

Badania osób z niepełnosprawnością będących bezrobotnymi wykazały brak ich oczekiwań wobec miejsc pracy. Kobiety chętniej niż mężczyźni podjęłyby pracę na chronionym rynku pracy, który byłby gwarantem dobrej organizacji i dostosowania do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością. Większość badanych zwracała uwagę na odpowiednie przystosowanie miejsca pracy do ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, pozostali twierdzili, że podjęliby jakąkolwiek pracę, aby tylko osiągnąć jakikolwiek dochód. Niektórzy ankietowani zwrócili uwagę na „godne traktowanie przez pracodawcę”, „zarobki i skrócony czas pracy”, a także „odległość od miejsca zamieszkania”<sup>19</sup>.

Mimo że możliwość podjęcia pracy ściśle uwarunkowana jest predyspozycjami zdrowotnymi charakterystycznymi dla danego rodzaju i stopnia niepełnosprawności, w przeprowadzonych badaniach młodych niepełnosprawnych, którzy dopiero wkraczali w środowisko pracownicze, badani skategoryzowali oczekiwania wobec pracy będące warunkiem satysfakcji z pracy wraz z motywacją do jej podjęcia. Pojawiły się takie określenia, które kładą akcent na społeczne warunki pracy, jak:

- dobra atmosfera w pracy, w przyjaznym otoczeniu, dobre kontakty ze współpracownikami;
- szacunek ze strony przełożonego, dobre i uczciwe traktowanie pracowników;
- brak stresu, napięć związanych z wykonywaniem pracy, komunikowaniem się ze współpracownikami i przełożonymi, brak szykan w pracy;
- dobre wynagrodzenie, to znaczy pozwalające na samodzielne utrzymanie się, regularnie wypłacane;
- bezpieczne warunki pracy, obowiązki wykonywane zgodnie z ustalonym czasem pracy;
- stanowiska pracy dostosowane do możliwości pracy osób z niepełnosprawnością, praca niezbyt ciężka, niekolidująca z niepełnosprawnością;

<sup>17</sup> E. Giermanowska, *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej*, w: *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, red. E. Giermanowska, Warszawa 2007, s. 102–105.

<sup>18</sup> W. Otrębski, *Osoby z upośledzeniem umysłowym w sytuacji pracy*, Lublin 2001, s. 94.

<sup>19</sup> A. Nowak, *Bezrobocie wśród niepełnosprawnych*, Katowice 2002, s. 201.

- praca blisko domu lub wygodny dojazd do pracy;
- pewność pracy;
- praca zgodna z kwalifikacjami, z wyuczonym zawodem;
- praca dająca możliwość rozwoju;
- brak monotonii w wykonywaniu pracy, praca ciekawa, interesująca;
- praca przynosząca satysfakcję, przekonanie, że robi się rzeczy użyteczne<sup>20</sup>.

Praca idealna to więc taka, w którą osoba z niepełnosprawnością chętnie się zaangażuje, będzie wykonywała ją sumiennie, zyska dzięki niej możliwość snucia planów rozwoju. To praca oddziałująca wielowymiarowo, pozwalająca na uaktualnienie się wszystkich pozytywnych funkcji, które praca może spełniać wobec osoby z niepełnosprawnością. Wobec tego praca:

1. Stanowi źródło utrzymania, co przy powiększonych kosztach życia osób z niepełnosprawnością w znaczny sposób decyduje o zaspokojeniu potrzeb na poziomie nawet egzystencjalnym. Daje też poczucie niezależności ekonomicznej.

2. Daje poczucie wartości i pożyteczności społecznej, czyli poczucia włączenia się w tworzenie i pomnażanie dóbr potrzebnych dla społeczeństwa.

3. Stwarza warunki do samorealizacji, czyli realizacji swoich celów życiowych i aspiracji zawodowych, co umożliwi osiągnięcie pewnego statusu zawodowego i społecznego.

4. Stanowi wypełnienie czasu wolnego, którego osoby z niepełnosprawnością mają wiele w przypadku pozostawania bez pracy<sup>21</sup>.

5. Wzmacnia poczucie sensu życia, staje się główną wartością, dla której warto żyć. Pozwala na ustalanie celów życiowych, reguluje aktywność osoby niepełnosprawnej, szczególnie samotnej. Praca nabiera szczególnego znaczenia dla osób, które stały się niepełnosprawne w trakcie swojej kariery zawodowej.

6. Przyczynia się do rozwoju u osoby niepełnosprawnej strategii radzenia sobie z trudnymi sytuacjami życiowymi. Sprzyja samodzielności, a w szczególności może się przyczyniać do: mobilizacji, wysiłku, aby pokonać trudność, poszukiwania innego sposobu wykonywania zadania i pokonania powstałych trudności, przełamywania barier emocjonalnych w poszukiwaniu porad i informacji u innych.

7. Zwiększa aktywność osoby z niepełnosprawnością. Sprzyja transferowi aktywności z obszaru zawodowego na życiowy, co owocuje zwiększeniem ogólnej kondycji organizmu i sprawności fizycznej. Przeciwdziała też bierności w kontaktach społecznych, powoduje poszerzenie grupy znajomych, przyjaciół.

8. Zwiększa poczucie integracji ze swoim środowiskiem społecznym. Będąc w środowisku pracowniczym, zyskuje się poczucie przynależności, bycia jednym z wielu innych pracowników, członków lokalnego społeczeństwa<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> E. Giermanowska, *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej*, w: *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, red. E. Giermanowska, Warszawa 2007, s. 98–99.

<sup>21</sup> T. Majewski, C. Miżejewski, W. Sobczak, *Gmina a niepełnosprawność. Podręcznik dla samorządów gminnych z zakresu aktywizacji zawodowej i rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2007, s. 109.

<sup>22</sup> T. Majewski, *Psychologiczne znaczenie pracy zawodowej dla osoby niepełnosprawnej*, w: *Społeczne korzyści zatrudniania osób niepełnosprawnych*, red. A. Barczyński, Warszawa 2008, s. 42–45.

Według niektórych badaczy praca dla osoby z niepełnosprawnością pełni funkcję rehabilitacyjną, ponieważ:

- usprawnia zaburzone funkcje i zastępuje je funkcjami niezaburzonymi,
- umożliwia jednostce niepełnosprawnej potwierdzenie swej sprawności i użyteczności społecznej,
- defrustruje oraz integruje zawodowo i społecznie<sup>23</sup>.

W życiu osób z niepełnosprawnością praca nabiera szczególnego znaczenia, bowiem spełnia trzy podstawowe funkcje: dochodową, rehabilitacyjną i socjalizacyjną<sup>24</sup>. Podjęcie pracy jest w wielu przypadkach jednoznaczne z sukcesem rehabilitacji; osoba zrehabilitowana to taka, która będąc chorą, po chorobie lub wypadku i następujących po nim leczeniu i rehabilitacji podejmuje pracę. Sprzyja to akceptacji własnej odmienności, przystosowaniu się do niepełnosprawności, co w konsekwencji chroni przed depresją, obniżeniem samooceny i innymi problemami.

Praca sama w sobie może być terapią, tzw. ergoterapią przewidzianą dla osób z niepełnosprawnością. Celem ergoterapii jest takie leczenie chorych i niepełnosprawnych ludzi, aby spełnić ich potrzeby zawodowe oraz socjalne, skierowana może być do młodzieży nieprzystosowanej, tak aby na nowo mogli brać aktywny udział w życiu w pełnym tego słowa znaczeniu<sup>25</sup>. Działania ergoterapeutyczne, które służą pomocy w odzyskaniu utraconej zdolności do wykonywania codziennych działań, mogą odbywać się dzięki pracy lub innego rodzaju zajęciom. Ergoterapia jest więc rozumiana jako synonim terapii zajęciowej lub jako jedna z rodzajów terapii<sup>26</sup>. Poczynając od najprostszych czynności codziennych poprzez zajęcia plastyczne aż do bardziej specjalistycznych, jak dziewiarstwo, krawiectwo, tkactwo, stolarstwo, ogrodnictwo, kaletnictwo, wikliniarstwo, garncarstwo<sup>27</sup>.

Niewątpliwie praca stanowi podstawową dziedzinę aktywności człowieka, a w sensie ekonomicznym dotyczy wyłącznie człowieka, bowiem tylko on jest podmiotem pracy, co w wymiarze jednostkowym w perspektywie osoby z niepełnosprawnością nabiera szczególnego znaczenia.

Bez pracy osoba z niepełnosprawnością skazana jest na uzależnienie od innych osób, na korzystanie ze świadczeń społecznych, traci niezależność ekonomiczną, a zależność ekonomiczna rzutuje na integrację społeczną i utrudnia uczestnictwo w życiu społecznym. Prawo do pracy stanowi podstawowy warunek zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

---

<sup>23</sup> H. Borzyszkowska, *Przygotowanie dzieci niepełnosprawnych do pracy w rodzinie i szkole*, w: *Praca ludzi niepełnosprawnych – zadania pedagoga*, red. A. Hulek, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź 1985, s. 80.

<sup>24</sup> M. Król, A. Przybyłka, *Rynek pracy osób niepełnosprawnych*, w: *Niepełnosprawni w środowisku społecznym*, red. L. Frąckiewicz, Katowice 1999, s. 144.

<sup>25</sup> A. Makowski, *Nieletni sprawni inaczej i ich ortopedagogika: diagnoza i socjalizacja reedukacyjna przez ergoterapię*, Warszawa 1997, s. 115.

<sup>26</sup> K. Malinowska, *Techniki pracy w terapii zajęciowej*, Warszawa 1982, s. 15-31.

<sup>27</sup> M. Nawrot i in., *Klasyfikacja rodzajów, metod, technik i form terapii zajęciowej*. Referat na seminarium metodycznym. Gdańsk-Brzeźnie 06.04.2005 ([www.medyk-sztum.pnet.pl](http://www.medyk-sztum.pnet.pl)).

## **2. WYBRANE PRAWNE ASPEKTY ZATRUDNIANIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ**

W ostatnich dekadach na świecie zrobiono wiele dla poprawienia warunków życia osób z niepełnosprawnością i zrównania praw do godnego uczestnictwa w życiu społecznym. Prawo do pracy zawarte zostało w specjalnych międzynarodowych dokumentach, a mianowicie w:

1. Europejskiej Karcie Społecznej Rady Europy z 1961 roku wraz z protokołem dodatkowym z 1988 roku, zrewidowanej w 1996 roku.
2. Deklaracji Praw Osób Niepełnosprawnych, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w 1975 roku.
3. Konwencji nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej rehabilitacji i zatrudniania osób niepełnosprawnych z dnia 20 czerwca 1983 roku.
4. Kodeksie Postępowania – Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy – dokumencie Międzynarodowej Organizacji Pracy, przyjętym przez Trójkonne Spotkanie Ekspertów i Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy w Genewie w 2002 roku.

W Polsce zmiany sprzyjające zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością rozpoczęła Ustawa o Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (1991). Regulowała ona kwestię obowiązków i uprawnień zakładu pracy w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, funkcjonowania zakładów pracy chronionej, uznała spółdzielnie inwalidów za zakłady pracy chronionej i określiła zasady tworzenia i funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej. Powołała też do życia Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz stanowisko Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych. W następnych latach uchwalono ustawę o prawie budowlanym (1994), Ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (1997) oraz Kartę Praw Osób Niepełnosprawnych (1997), która nie jest prawem, lecz deklaracją szczególnych praw osób z niepełnosprawnością (jak się później okazało, zweryfikowana przez codzienne życie stała się martwym zapisem). W 1997 roku uchwalono Konstytucję RP, w której znalazły się art. 24, 65 i 69, co spowodowało podniesienie problemu ochrony pracy do rangi normy konstytucyjnej.

W myśl obowiązujących zapisów prawnych wykonywanie pracy powinno być podstawą sukcesu człowieka, a zarazem i państwa. Konstytucja RP zawiera nakaz prowadzenia polityki wspierania zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, zapewnia wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Obowiązki państwa względem zatrudniania osób niepełnosprawnych zostały określone bezpośrednio w art. 69 ustawy zasadniczej: „Osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej”.

Polityka społeczna państwa wobec osób z niepełnosprawnością ma być skierowana na ustalenie ogólnych zasad działania podmiotów publicznych i organizacji pozarządowych w celu tworzenia ogólnych warunków pracy, bytu oraz funkcjonowania osób



z niepełnosprawnością we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego i społecznego, umożliwiającą pełną integrację społeczną<sup>28</sup>.

### 3. REGULACJE PRAWNO-ORGANIZACYJNE RYNKU PRACY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Każdy może w przyszłości stać się niepełnosprawnym. Można nawet uznać, że stan pełnej sprawności jednostki jest stanem umownym, tymczasowym bądź odroczonym w czasie. Stąd konieczność takiego formułowania prawa, by znalazła w nim miejsce ochrona prawa do pracy niezależnie od sytuacji zdrowotnej i społecznej. Osobom z niepełnosprawnością zgodnie z przyjętą solidarnościową polityką społeczną sprzyja prawo pracy i rozwiązania podatkowe.

Wszystkie warunki pracy osób niepełnosprawnych zostały szczegółowo opisane w ustawie z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jest to podstawowy akt prawny określający status osób z ograniczoną sprawnością na rynku pracy<sup>29</sup>.

Ustawa dotyczy osób, których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem wydanym przez organy orzekające o jednym z trzech stopni niepełnosprawności. Nie uwzględnia i nie bierze pod uwagę tych niepełnosprawnych, którzy takiego orzeczenia nie mają, pomimo poczucia niepełnosprawności – wówczas ten rodzaj odczuwanej niepełnej sprawności określa się mianem niepełnosprawności biologicznej. Do zadań zespołów orzekających opisanych w artykule 6b poza ustaleniem stopnia niepełnosprawności należy określenie szczegółowych wskazań w zakresie:

- „odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby,
- szkolenia, w tym specjalistycznego,
- zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej,
- uczestnictwa w terapii zajęciowej,
- konieczności zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie danej osoby [...]”<sup>30</sup>.

Ustawa wyraża koncepcję rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, która widzi możliwość zatrudnienia w różnych obszarach przewidzianych na rynku pracy:

1. w warsztatach terapii zajęciowej (tu jednak traktowane są jako część rehabilitacji społecznej służącej przygotowaniu do podjęcia właściwego zatrudnienia i usprawnianiu

<sup>28</sup> *Identyfikacja barier w dostępie osób niepełnosprawnych do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Raport z badań*, red. A. Kurzynowski, J. Mikulski, Warszawa 2007, s. 223–225.

<sup>29</sup> Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz.U. Nr123, poz. 776) tekst jednolity z dnia 18 stycznia 2008 r. (Dz. U. Nr 14, poz. 92).

<sup>30</sup> Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r.

możliwości pełnienia ról społecznych, nie są traktowane jako miejsce pracy, a uczestnicy nie podpisują umowy o pracę),

2. w zakładach aktywności zawodowej,
3. w zakładach pracy chronionej,
4. na otwartym rynku pracy.

Wszystkie razem mogą zająć się w spójny system rehabilitacji zawodowej, której modelowym, teoretycznym założeniem jest umożliwienie stopniowego przechodzenia osoby niepełnosprawnej przez poszczególne płaszczyzny zatrudnienia. Począwszy od warsztatów terapii zajęciowej, które oprócz tego, że pełnią funkcję rehabilitacji społecznej, służą przede wszystkim wprowadzeniu w środowisko pracownicze. Wówczas osoba z niepełnosprawnością jest uczestnikiem biorącym udział w procesie rehabilitacji poprzez czynności o charakterze wytwórczym. Status pracownika osoba z niepełnosprawnością osiąga w zakładach aktywności zawodowej, w zakładach pracy chronionej i na otwartym rynku pracy.

W świetle obowiązującego prawa osoby z niepełnosprawnością fizyczną lub psychiczną mogą wykonywać pracę odpłatną w ramach stosunku pracy i uczestniczyć w rynku pracy na zasadach, zawartych w Ustawie o rehabilitacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W artykule 29 rozdziału 6 za wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostkę utworzoną przez powiat, gminę oraz fundację, stowarzyszenie lub inną organizację społeczną uznano Zakłady Aktywności Zawodowej.

Zakłady Aktywności Zawodowej działają zgodnie z tzw. zasadą *non profit*. Głównym ich zadaniem jest bowiem działanie na rzecz rehabilitacji społecznej i zawodowej osób najciężej poszkodowanych. Skupione są one na efektach społecznych i w mniejszym stopniu realizują zadania biznesowe. Wszelkie uzyskane dochody mają służyć realizacji zadań statutowych i być przeznaczone na zadania i cele dla których zostały powołane. Wymagane jest aby ZAZ-y posiadały odpowiednio wysoki poziom zatrudnienia osób o znacznym stopniu niepełnosprawności oraz niepełnosprawności szczególnych tj. epilepsja czy choroby psychiczne. Wówczas będą spełniały wymagania stawiane przez ustawodawcę niezbędne dla uzyskania statusu Zakładu Aktywności Zawodowej. Samodzielnie ustalają też procedury kwalifikowania i naboru pracowników.

W zakładach aktywności zawodowej status pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę uzyskuje osoba z niepełnosprawnością, która w warunkach zakładów pracy chronionej nie byłaby w stanie sprostać wymaganiom związanym z wykonywaniem pracy. Poziom bowiem tych wymagań jest zdecydowanie niższy, mimo, że warunki pracy są zbliżone do zakładów pracy chronionej. Jest to w pełni zbieżne z celem jakiemu mają służyć ZAZ-y, czyli zatrudnianiu osób o znacznym stopniu niepełnosprawności niezdolnych do pracy, nawet w warunkach pracy chronionej przy jednoczesnej rehabilitacji społecznej sprzyjającej przygotowaniu do samodzielnego, niezależnego i aktywnego życia na miarę ich indywidualnych możliwości.

Zakłady pracy chronionej to najstarszy i najliczniej reprezentowany element obecnego systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Obecnie w Polsce realizowany jest system kwotowy. Wprowadzenie w Polsce tego systemu oparte jest na trzech zasadach:

- „każdy przedsiębiorca powinien zatrudniać określoną minimalną liczbę osób niepełnosprawnych (jest to 6% ogółu pracowników), jeśli nie spełni tego warunku, płaci kary na specjalny fundusz celowy – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- zatrudnianie osób niepełnosprawnych wspierane jest finansowo ze specjalnego funduszu celowego (powstającego z kar za niezatrudnianie osób niepełnosprawnych),
- kary wpłacane na specjalny fundusz celowy mogą być obniżane poprzez zakup towarów i usług od zakładów zatrudniających określoną liczbę osób niepełnosprawnych”<sup>31</sup>.

Celem zakładów pracy chronionej jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnością. Ta forma zatrudnienia specjalnego, zdaniem Komitetu Ministrów Rady Europy, stworzona jest po to, aby służyć dwóm celom. Pierwszym jest danie szansy osobom z niepełnosprawnością na wykonywanie pożytecznych czynności. Drugi cel związany jest z jak najlepszym przygotowaniem tych osób do podjęcia pracy w normalnym środowisku pracy<sup>32</sup>. Zatrudnienie w ZPCH powinno być traktowane jako etap przejściowy, pozwalający przygotować się do nowych wymagań oraz pełnić rolę treningu środowiskowego. Osoby osiągające zdolność do pracy powinny przejść do otwartego rynku pracy, a w zatrudnieniu chronionym powinny pozostawać te osoby, których stopień i rodzaj niepełnosprawności rzeczywiście uniemożliwia włączenie ich do otwartego rynku, niezależnie od podjętych działań rehabilitacyjnych<sup>33</sup>.

Zakłady pracy chronionej są zróżnicowane co do sytuacji organizacyjnej, jak i branży produkcyjnej, a ich szczególny rodzaj działalności polega na tym, że w znacznej mierze otrzymują one w różnych formach dotacje, subwencje, dofinansowania oraz są zwalniane z niektórych podatków i opłat. Ponadto w swoim funkcjonowaniu kierują się zasadami rynkowymi. Istnieje więc niebezpieczeństwo ponoszenia przez te przedsiębiorstwa znacznych strat finansowych z powodu podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Konieczne jest więc stworzenie możliwości otrzymania różnorodnych subwencji i zwolnień, tak by zrekompensować podwyższone koszty, na jakie narażone są zakłady pracy chronionej.

Liczne nieprawidłowości i krytyka funkcjonowania ZPCHr-ów spowodowała powstanie projektu założeń do ustawy o wspieraniu zatrudnienia i integracji osób z niepełnosprawnością, mającego na celu zrównanie pomocy finansowej dla pracodawców z otwartego i chronionego rynku pracy zatrudniających niepełnosprawnych. Wyrównanie

<sup>31</sup> T. Majewski, C. Miżejewski, W. Sobczak, *Gmina a niepełnosprawność. Podręcznik dla samorządów gminnych z zakresu aktywizacji zawodowej i rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2007, s. 135–136.

<sup>32</sup> Zalecenie nr R (92) 6 Komitetu Rady Europy w sprawie spójnej polityki wobec osób niepełnosprawnych przyjęte przez Komitet Ministrów dnia 9 kwietnia 1992 r. na 474 posiedzeniu przedstawicieli ministrów, fragmenty wersji polskiej, „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej” 1994 nr 4 (142).

<sup>33</sup> Rada Europy, Sekcja Publikacji, *Przejście od zatrudnienia w środowisku chronionym do zwykłego zatrudnienia (na otwartym rynku pracy). Integracja osób z niepełnosprawnością*, „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej” 1998 nr 1 (155).

wsparcia miałoby spowodować wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

#### **4. REGULACJE OTWARTEGO RYNKU PRACY I PROPONOWANA RÓŻNORODNOŚĆ ELASTYCZNYCH FORMY ZATRUDNIENIA**

W idei promowania zatrudniania osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy należy mieć na uwadze by realizować jednocześnie funkcje wynikające z zatrudnienia a więc dochód, wzrost gospodarczy oraz funkcje integracyjne i społeczne które zabezpieczają potrzeby jednostek i grup społecznych.

Przewidziane prawem formy zatrudnienia pracowniczego na podstawie umowy o pracę występują w następujących wariantach:

- praca w pełnym wymiarze godzin – 35–40 godzin tygodniowo, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w siedzibie firmy;
- praca w niepełnym wymiarze czasu pracy – na przykład pół etatu w stałych godzinach pracy, w siedzibie firmy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony;
- praca na czas określony – umowa o pracę w określonym terminie;
- umowa o pracę na czas wykonywania określonej pracy – najczęściej zawierana z pracownikami sezonowymi;
- umowa o pracę na czas próbny (maksymalnie trzy miesiące) – jej celem jest zbadanie przydatności pracownika do danej pracy;
- praca na wezwanie – polega na stawieniu się pracownika na każde wezwanie pracodawcy w zależności od potrzeb; zatrudnienie na podstawie umowy o pracę;
- praca na zastępstwo – praca wykonywana w czasie długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika, spowodowanej na przykład chorobą, umowę taką rozwiązuje się po powrocie do pracy zastępowanego pracownika;
- telepraca – praca w większości wykonywana w domu; wymaga komunikowania się z pracodawcą i współpracownikami za pośrednictwem internetu i innych form komunikacji na odległość; wykonywana w oparciu o umowę o pracę;
- podział miejsca pracy (*job-sharing*) – zatrudnienie na podstawie umowy o pracę przynajmniej dwóch osób na tym samym stanowisku, do wykonywania tych samych obowiązków; ich łączny czas pracy składa się na pełny etat;
- grupowa organizacja pracy – wykonywanie przez grupę pracowników zadań określonych w odrębnej umowie; zatrudnienie na podstawie umowy o pracę;
- praca tymczasowa – polega na wypożyczaniu (oddelegowaniu) pracownika różnym pracodawcom przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę<sup>34</sup>;
- zadaniowy czas pracy.

<sup>34</sup> E. Giermanowska, *Rynek pracy i elastyczne zatrudnienie*, w: *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, red. E. Giermanowska, Warszawa 2007, s. 118–119.

Zatrudnienie niepracownicze, samozatrudnienie, prowadzenie gospodarstwa rolnego może przybrać następujące formy:

- praca chałupnicza (nakładcza) – pozwala wykonywać pracę w domu i przy pomocy innych domowników;
- umowa zlecenie – polega na wykonywaniu różnych prac lub usług na podstawie umowy zlecenia; czas, termin i miejsce pracy są ustalane ze zleceniodawcą;
- umowa o dzieło – wymaga samodzielnego wykonania zamówionego dzieła i dostarczenia rezultatu pracodawcy; umowa ma charakter jednorazowy, tzn. że na każde kolejne dzieło podpisuje się odrębną umowę;
- samozatrudnienie – polega na świadczeniu pracy (usług) w ramach własnej działalności gospodarczej;
- umowa agencyjna – polega na świadczeniu usług na rzecz innego przedsiębiorstwa w ramach własnej działalności (samozatrudnienia); może to być na przykład pośrednictwo ubezpieczeniowe, sprzedaż dóbr i usług, płodów rolnych;
- prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego.

Warto w tym miejscu przytoczyć przykład generowania nowych możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, wynikających ze zmieniających się technologii. Coraz częściej nowoczesne technologie umożliwiają tworzenie nowych form zatrudnienia poprzez narzędzia, którymi dysponują. Przykładem może być prekursorska działalność koncernu IBM, który wprowadził program ułatwiający zatrudnianie osób z niepełnosprawnością w dwudziestu krajach w oparciu o nowe technologie. Pracę w oddziałach tej firmy znalazły osoby niewidome i głuchonieme dzięki możliwościom wysokich technologii typu *speech viewer* (dla głuchoniemych) i *screen reader* (dla niewidomych)<sup>35</sup>.

## ZAKOŃCZENIE

Rynek pracy jest miejscem, gdzie szczególnie wyraźnie widoczna jest odmienność osób z niepełnosprawnością. Odmienność postrzegana w sensie prawnym, społecznym i zawodowym. Rynek pracy jest bowiem miejscem, gdzie skupiają się różne uwarunkowania funkcjonowania tych osób, a regulowane są przez istniejące prawo, instytucje wsparcia społecznego, postawy pracodawców, współpracowników, ograniczenia architektoniczne, system kształcenia zawodowego osób z niepełnosprawnością. Wszystko jednocześnie współgra na rynku pracy, dając obraz sytuacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością. Głównymi aktorami sceny, jaką jest rynek pracy, są pracodawcy i niepełnosprawni, którzy w różny sposób funkcjonują w ramach instrumentów, jakie zapewniają państwo i środowisko lokalne.

O uwarunkowaniach wynikających z prowadzonej polityki państwa rozstrzygają akty prawne. Niektóre z nich, szczególne, stworzone z myślą o osobach z niepełnosprawnością, mają za zadanie wyrównać ich szanse na rynku pracy. Regulują jednak głównie

<sup>35</sup> H. A. Hunt, M. Berkowitz, *New Technologies and the Employment of Disabled Persons*, Geneva 1992.

świadczenia finansowe, podtrzymując pasywny styl życia osób z niepełnosprawnością. Głównymi beneficjentami tej pomocy najczęściej stają się pracodawcy, i to na nich przerzucono ciężar decyzji związanej z zatrudnieniem takich pracowników, niezależnie od tego, czy z podjęciem takiej decyzji wiązałyby się zarówno dodatkowe korzyści finansowe lub materialne w wyniku dostosowania miejsc pracy i korzystania z systemu wyrównania podwyższonych kosztów pracy, jak i dotkliwe kary finansowe w przypadku niespełniania wymogów prawnych. Osoba z orzeczoną niepełnosprawnością jest specyficznym przypadkiem obywatela podlegającym regulacjom prawnym – mimo że przyznano takim osobom świadczenia socjalne, ograniczono ich wpływ na liczbę świadczeń oraz jakość tych świadczeń. Pobierana renta inwalidzka osłabia ich naturalne dążenie do aktywności, a dodatkowy brak wiedzy o możliwości łączenia renty z pracą zawodową obniża szanse na poprawę ich sytuacji ekonomicznej. Skutecznym hamulcem aktywności zawodowej jest również obawa przed utratą świadczeń rentowych i zobowiązaniami wobec tzw. fiskusa, podjęcie pracy wiązałoby się bowiem z obniżeniem już przyznanych świadczeń, a odbierana pensja nie zawsze pokrywa aktualne potrzeby i dodatkowe koszty związane z podjęciem zatrudnienia (np. dojazdu do pracy). Podjęcie pracy poza systemem w tzw. szarej strefie jest działaniem doraźnym, które powoduje dalszą pauperyzację i marginalizację tej grupy społecznej. Dochodzi do tego ograniczona możliwość korzystania z pomocy instytucji działających na rzecz niepełnosprawnych (komisje orzecznictwa, ZUS, miejskie ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie). Zaczyna się i często kończy na załatwianiu spraw formalnych związanych z nabyciem statusu osoby z niepełnosprawnością.

Zadaniem prawa jest regulowanie warunków uzyskania pracy przez osoby o nierównym statusie społecznym. Prawo odpowiedzialne jest za tworzenie sprzyjającego środowiska i wyznaczać ma obszar dla pracodawców i niepełnosprawnych, w jakim mogą się poruszać. Jak pokazuje praktyka, nie spełnia jednak tych oczekiwań. Pracodawcy bowiem różnie korzystają z obowiązującego prawa – w zależności od skłonności do zatrudniania niepełnosprawnych, mimo że w istniejącym prawie istnieją negatywne formy nacisku finansowego (kary), jak i wzmocnienia (nagrody w postaci dofinansowań). Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością to zejście się potrzeb niepełnosprawnych i postawy pracodawców wyrażonej skłonnością do zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Aby osoba niepełnosprawna objęła stanowisko pracy, pracodawca musi chcieć ją zatrudnić, stworzyć jej warunki, a osoba z niepełnosprawnością musi mieć potrzebę i chęć podjęcia pracy. Czy ją podejmie, będzie zależało od indywidualnej oceny własnych możliwości, odczuwania barier w otoczeniu dalszym i bliższym, słowem: będzie zależało od poczucia niepełnosprawności. Osoba z niepełnosprawnością może bowiem uznać się za osobę niezdolną do podjęcia pracy, a system zabezpieczeń społecznych traktować jako jedyne źródło dochodów.

Atrybuty osoby z niepełnosprawnością są tożsame z atrybutami osób sprawnych. Z wyjątkiem niepełnosprawności. Podobnie jak osoby pełnosprawne można je scharakteryzować pod względem wykształcenia, wieku, płci, miejsca zamieszkania. Obie te zbiorowości społeczne różnicuje sprawność. Dla osób z niepełnosprawnością kluczowym problemem jest umiejętność odniesienia się do własnej niepełnosprawności w kontekście postrzegania własnego potencjału zawodowego i społecznego. Pytanie,

na ile są zdolni do wypełniania ról społecznych i zawodowych pomimo niepełnosprawności, jest najczęstszą wątpliwością, jaka pojawia się wśród osób z niepełnosprawnością.

W miejscu pracy najgroźniejszym przejawem barier są istniejące stereotypy. Pracodawcy boją się niepełnosprawnych. Nie liczą się ich umiejętności, tylko ich ograniczenia. Podnoszenie poziomu świadomości wplecione w ideę społecznej odpowiedzialności biznesu mogłoby zmienić powszechne nastawienie na zysk w akceptowaną wizję zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi. W organizacji funkcjonującej na otwartym rynku pracy, w której przestrzegane byłyby zasady równości szans i kultury równouprawnienia, znalazłoby się miejsce dla niepełnosprawnych.

## LITERATURA

Borzyszkowska H., *Przygotowanie dzieci niepełnosprawnych do pracy w rodzinie i szkole*, w: *Praca ludzi niepełnosprawnych – zadania pedagoga*, red. A. Hulek, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź 1985, s. 79–89.

*Marginalność i procesy marginalizacji*, red. K. Frieske, P. Poławski, D. Zalewski, Warszawa 1999.

Giermanowska E., *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej*, w: *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, red. E. Giermanowska, Warszawa 2007, s. 97–109.

Giermanowska E., *Rynek pracy i elastyczne zatrudnienie*, w: *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, red. E. Giermanowska, Warszawa 2007, s. 111–116.

Giddens A., *Socjologia*, tłum. A. Szulżycka, Warszawa 2006.

Hunt H. A., Berkowitz M., *New Technologies and the Employment of Disabled Persons*, Geneva 1992.

Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*.

Januszek H., *Socjologia pracy jako nauka*, w: H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Poznań 2000, s. 10–23.

Jastrzębska-Smolaga H., *Praca – pewność czy jej brak? Studium analizy faktów*, Warszawa 1994.

Kawczyńska-Butrym Z., *Koncepcja niwelowania indywidualnych barier w poszukiwaniu pracy przez osoby niepełnosprawne*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” (2006) 3–4 (7–8), s. 199–213.

Kozek W., *Praca w warunkach zmian rynkowych: wybrane zagadnienia*, Warszawa 1994.

Krause A., *Człowiek niepełnosprawny wobec przeobrażeń społecznych*, Kraków 2005.

Król M., Przybyłka A., *Rynek pracy osób niepełnosprawnych*, w: *Niepełnosprawni w środowisku społecznym*, red. L. Frąckiewicz, Katowice 1999, s. 30–45.

*Identyfikacja barier w dostępie osób niepełnosprawnych do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Raport z badań*, red. A. Kurzynowski, J. Mikulski, Warszawa 2007.

Majewski T., *Rehabilitacja i zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących*, Warszawa 2004.

Majewski T., *Psychologiczne znaczenie pracy zawodowej dla osoby niepełnosprawnej*, w: *Spoleczne korzyści zatrudniania osób niepełnosprawnych*, red. A. Barczyński, Warszawa 2008, s. 42–45.

Majewski T., Miżejewski C., Sobczak W., *Gmina a niepełnosprawność. Podręcznik dla samorządów gminnych z zakresu aktywizacji zawodowej i rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2007.

Makowski A., *Nieletni sprawni inaczej i ich ortopedagogika: diagnoza i socjalizacja reedukacyjna przez ergoterapię*, Warszawa 1997.

Malinowska K., *Techniki pracy w terapii zajęciowej*, Warszawa 1982.

Nawrot M. i in., *Klasyfikacja rodzajów, metod, technik i form terapii zajęciowej*. Referat na seminarium metodycznym, Gdańsk-Brzeźnie 06 kwietnia 2005 roku, [www. medyk-sztum.pnet.pl](http://www.medyk-sztum.pnet.pl) (12.09.2008).

Nowak A., *Bezrobocie wśród niepełnosprawnych*, Katowice 2002.

Ochonczenko H., *Potrzeba własnej wartości i jej rola w funkcjonowaniu osób niepełnosprawnych*, w: *Potrzeby osób niepełnosprawnych w warunkach globalnych przemian społeczno-gospodarczych*, t. 1, red. H. Ochonczenko, A. Nowicka, Kraków 2006, s. 61–73.

Ossowski R., *Jakość życia – efektywne pełnienie ról rodzinnych i zawodowych*, w: *Człowiek niepełnosprawny. Rodzina i praca*, red. M. Kościelska, B. Aouil, Bydgoszcz 2004, s. 30–45.

Otrębski W., *Osoby z upośledzeniem umysłowym w sytuacji pracy*, Lublin 2001.

Smoleń R., *Poczucie jakości życia i jego wybrane psychospołeczne korelaty u młodzieży z upośledzeniem umysłowym*, niepublikowana praca doktorska, KUL, Lublin 2004.

Sokołowska M., Ostrowska A., *Socjologia kalectwa i rehabilitacji. Wybrane problemy*, Warszawa 1976.

Szczurek J., *Ciemność przezwyciężona*, Warszawa 1975.